

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประจำปี 2565



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563 - 2567) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหาร จัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมี ทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการ พัฒนาผู้ที่จะก้าว ขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง
3. การพัฒนา บุคลากรสาย วิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่ตรงกับ สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศัภยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะ รวมถึง ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น และ
4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่ คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการ ปฏิบัติงาน ในระดับสูงขึ้น

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปี 2565 ฉบับนี้ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ตุลาคม พ.ศ. 2564 – เมษายน พ.ศ. 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สารบัญ

	หน้า
ความสอดคล้องในการดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่ มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	4
ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึง การพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง	5
ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชา ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตร ได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับสูงขึ้น	6
ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะ ในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น	7

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ความสอดคล้องในการดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	4
ตารางที่ 2 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง	5
ตารางที่ 3 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชา ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป	6
ตารางที่ 4 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป	7
ตารางที่ 5 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร	8
ตารางที่ 6 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร	9

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 7 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	10
ตารางที่ 8 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ	11

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประจำปีงบประมาณ 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1.การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 2.การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง

ด้านที่ 3.การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป

ด้านที่ 4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ด้าน โดยผ่านระบบ กลไก ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และความเชื่อมโยงของนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับการนำไปปฏิบัติ จากการกำหนดนโยบายระยะยาวในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปีของมหาวิทยาลัยนั้น ระยะเวลาระหว่างการดำเนินการในปี 2564 - 2565 มหาวิทยาลัยซึ่งยังคงดำเนินการตามแนวทางของนโยบายในการการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีตามปีที่ผ่านมานี้ โดยซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่มีเป้าประสงค์ทั้งสี่ด้าน อย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถถ่ายทอดถึงความสอดคล้องจากนโยบายการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

ด้านที่ 1.การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พร้อมทั้งยังสร้างความพร้อมให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรู้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เรียบร้อย สามารถ ปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้านดังกล่าวให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปยึดถือเพื่อดำเนินการในการทำงานของตนเอง รวมไปถึง มหาวิทยาลัยสร้างความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เช่น ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและถูกต้องกับลักษณะทางกายภาพของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยได้คำนึงถึงบริบททั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นการสนับสนุนและให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2.การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภผู้บริหารให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ด้วยการพัฒนาระบบผู้บริหารในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัยรวมถึงผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหาร เนื่องจากมหาวิทยาลัยตระหนักว่าหาก ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารด้วยสมรรถนะที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจะเกิดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ให้ผู้บริหารได้เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยังสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร จากหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้ พัฒนาและรับรู้ความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารที่เหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้านดังกล่าวให้หน่วยงานต่างๆ ได้นำไปสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่าง เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการประเมินทักษะและ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นคณาภพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายวิชาการได้รับองค์ความรู้ในการทำผลงานวิชาการ โดยการจัดการอบรมทั้งในระดับมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้คณะต่างๆ ได้อบรมองค์ความรู้เหล่านั้นกับสาย วิชาการ อีกทั้งยังมีการสร้างสิ่งสนับสนุนแรงค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ และในส่วนของ การสนับสนุนให้บุคลากรสาย วิชาการมี คุณวุฒิปริญญาเอก มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา 5 ปี โดยให้บุคลากรสาย วิชาการทุกคนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความต้องการในการไปศึกษาต่อของตนเองและผ่านการ พิจารณาความเหมาะสมจากสังกัดของตนเองเพื่อร่วมกำหนดค่าเป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการให้บุคลากรสายวิชาการได้วางแผนในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งมหาวิทยาลัยยัง มอบนโยบายให้คณะและหน่วยงานต่างๆ มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการใน สังกัดของตนเองให้เกิดการพัฒนาเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์ ประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย ยังส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาตให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย การเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การนำเสนอผลงานวิจัย และการไป ศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากร สายวิชาการเป็นการ พัฒนาสมรรถนะหลากหลายด้าน ซึ่งการกลไกในการ พัฒนาเหล่านี้ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการ กองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนให้ เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ มี คุณสมบัติที่ครบถ้วนและเหมาะสม ในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยเป็นไปตามที่มาตรฐานของ ตำแหน่งต่าง โดยมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับองค์ ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยจัดการอบรมให้ และยังส่งเสริมรับการอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน อาวุโส และใน ส่วนของการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัย ได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา 5 ปี โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุก คนมีส่วนร่วมโดยการ แสดงความต้องการในการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยใน การให้บุคลากรได้วางแผน ในการพัฒนาตนเอง อีกรวมมหาวิทยาลัยยังมอบนโยบายให้คณะและ หน่วยงานต่างๆ มีหน้าที่ในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการในสังกัดของตนเองให้ เกิดการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น มหาวิทยาลัย ยังส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาตให้ได้เข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย และการไปศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากร สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา และประยุกต์เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หลากหลายด้าน ซึ่งการกลไกในการพัฒนาเหล่านี้ ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการกองทุนพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการ ได้ดำเนินการ อย่างเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยอย่างถึงที่สุด

- จากภาพรวมของมหาวิทยาลัยข้างต้นซึ่งมหาวิทยาลัยได้วางแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ไปตลอดจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เกิดความมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างมากเพราะหากบุคลากรของมหาทุกคนสามารถพัฒนา ตนเองให้เกิดมาตรฐานและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะมีส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุ พันธกิจได้ อย่างเหมาะสม โดยมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาระบบใน การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้านอย่างเต็มที่

การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องในการดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไก และการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>1.เพิ่มจำนวน ระบบ กลไก ด้านการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท</p> <p>2.เพิ่มจำนวนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทอย่างเพียงพอ</p>	<p>1.สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือ หน้าที่อื่นเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดหาระบบ กลไก หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ระบบ กลไกหรือทรัพยากร ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 2 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง</p>	<p>1.เพิ่มจำนวนบุคลากรในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัยให้เข้าร่วมการอบรม / พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร</p> <p>3.เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารให้เป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางการบริหารด้านต่าง ๆ</p>	<p>1.สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมถึงทักษะในการบริหาร</p> <p>3.สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ / หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางการบริหารด้านต่าง ๆ</p>

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นคณาจารย์ให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับสูงขึ้น

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นคณาจารย์ให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<p>1.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์ / ศาสตราจารย์)</p> <p>2.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ ทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>3.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>4.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากคุณวุฒิแรกบรรจุ</p> <p>5.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรใหม่</p>	<p>1.สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือ หน้าที่อื่นเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ / หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>4.สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอก</p>

ตารางที่ 4 ความสอดคล้องในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน 2.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ ทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย 3.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ 4.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีสมรรถนะทักษะ ที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ที่เพิ่มขึ้นตามขั้นตอนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 5.เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงหลักโครงการในการปฏิบัติงาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1.สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย 2.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน 3.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ 4.สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ไป ฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึง การศึกษาดูงานภายนอก

ผลการดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคลากร

ตารางที่ 5 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
<p>ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>1.จัดทำ พัฒนา หรือเผยแพร่ กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หลักเกณฑ์และ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ที่มีการปรับปรุงในปีงบประมาณ 2565)</p> <p>2.จัดทำขั้นตอนที่ชัดเจน สำหรับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>3.ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.ดำเนินการสรรหาบุคลากรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>5.พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <p>1.กลุ่มงานกฎหมายและวินัย</p> <p>2.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (กองพัฒนาระบบบริหาร)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (สำนักงานอธิการบดี)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (กองพัฒนาระบบบริหาร)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (สำนักงานอธิการบดี)</p>

ตารางที่ 6 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
<p>ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนา ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ประเภผู้บริหาร ให้มี สมรรถนะ และทักษะในการ บริหารในระดับสูง</p>	<p>1.จัดอบรม หรือสนับสนุนในด้านการเข้าร่วม การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (นบก.) - หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง (นบส.) <p>2.สนับสนุนในด้านการเข้าร่วมการพัฒนา ระบบด้านสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและการ บริหารงานของมหาวิทยาลัย</p> <p>3.สนับสนุนในด้านการเข้าร่วมการพัฒนาองค์ ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ และ บริหารหารจัดการ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ยังไม่มีดำเนินการ (กองพัฒนาระบบบริหาร)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (สำนักงานอธิการบดี กอง นโยบายและแผน / กองพัฒนา ระบบบริหาร / กองคลังและ พัสดุ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน) 3.สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 7 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
สายวิชาการ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
<p>ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<p>1.การเตรียมความพร้อม /การอบรมการจัดทำผลงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อม - สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเกิดทักษะและความเข้าใจ - ความมีจริยธรรมด้านการวิจัยในมนุษย์ <p>ด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเขียนบทความวิชาการ และบทความวิจัย <p>2.อบรม / สัมมนาการทำผลงานวิจัยให้มีคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย - พัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัย <p>3.ส่งเสริม / สนับสนุนให้เป็นวิทยากรหรือมีส่วนร่วมในการให้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ ภาษาอังกฤษ และดิจิทัล</p> <p>4.จัดหรือเข้าร่วมการอบรม / สัมมนาเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>5.การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>6.การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน) <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.สถาบันวิจัยและพัฒนา 3.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.กองพัฒนาระบบบริหาร <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.คณะทั้ง 4 คณะ 2.กองพัฒนาระบบบริหาร

ตารางที่ 8 การดำเนินการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
<p>ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<p>1.จัดประชุม อบรม หรือสัมมนา / จัดส่งบุคลากรร่วมอบรมหรือสัมมนาเพื่อเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะและทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>2.อบรม / สัมมนาการทำผลงานวิจัยให้มีคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย - พัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัย <p>3.จัดหรือเข้าร่วมการอบรม / สัมมนาเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ ด้านอื่น อาทิ ภาษาอังกฤษ หรือดิจิทัล</p> <p>4.ส่งเสริม / สนับสนุนให้เป็นวิทยากรหรือมีส่วนร่วมในการให้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> <p>5.การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (วิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ) และตำแหน่งบริหารหน่วยงาน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว</p> <p>1.คณะทั้ง 4 คณะ</p> <p>2.สำนักงานอธิการบดี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว (สถาบันวิจัยและพัฒนา)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว</p> <p>1.สำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว (สำนักงานอธิการบดี)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว (กองพัฒนาระบบบริหาร)</p>